

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan dengan faktor lainnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusia merupakan penggerak atas kelancaran jalannya kegiatan dan dapat mempengaruhi perkembangan maju atau mundurnya suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang baik dan kompeten akan menjadikan organisasi tersebut unggul dari pesaingnya.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia itu bisa dilihat dari sejauh mana efektivitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Lawrence (2007) dalam Rukmini dan Sri Murniyanti (2014) mengemukakan sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha atau kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektivitas kerja karyawan hal ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan efektivitas yang telah direncanakan.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa kegiatan yang dijalankan (Siagian, 2007:24).

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan (Siagian, 2007:151).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan suatu perusahaan, menurut Spancer dalam Santy Yulfiani Girsang (2010), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas. Kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan tugas dan jenis pekerjaan dalam suatu organisasi yang dapat menciptakan efektivitas kerja. Karyawan yang berkompetensi dan memiliki kemampuan kerja yang baik dari segi produktivitas dalam organisasi mendukung kondisi kerja karyawan.

Terdapat banyak Perusahaan Jasa dan Kontruksi di Kota Kudus salah satu pelakunya yaitu adalah PT. Putra Perkasa Muria yang berkecimpung dalam urusan jaringan listrik di Kudus. Semakin berkembangnya sarana dan prasarana untuk mendukung perusahaan menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik disamping pengawasan kerja dan pembagian

kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut. Hal ini masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan proses pembagian kerja yang belum sesuai dengan kompetensi yang ada karena adanya teknologi baru yang digunakan di PT. Putra Perkasa Muria. Pengawasan yang baik juga diperlukan untuk mengevaluasi penerapatan standar operasional dalam mengoperasikan sarana dan prasarana kerja yang baru.

Fenomena yang terjadi yaitu Kompetensi karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria yang belum optimal, karena masih ada karyawan yang belum bisa dalam mengoperasikan atau menggunakan semua mesin yang ada di perusahaan karena tingkat pendidikan karyawan di perusahaan masih rendah, di sisi lain perusahaan menuntut karyawan untuk bisa mengoperasikan semua mesin. Dengan adanya tuntutan tersebut efektivitas kerja karyawan dapat menurun. Berikut ini adalah tabel penilaian efektifitas kerja karyawan PT. Putra Perkasa Muria di lihat dari tingkat pendidikan :

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Putra Perkasa Muria

NO	BAGIAN	TINGKAT PENDIDIKAN					JML
		SD	SMP	SMA	Diploma	Sarjana	
1	Gudang	-	15	22	3	-	40
2	Jaringan	-	-	20	30	15	65
3	Staff Kantor	-	-	7	2	5	14
TOTAL		0	15	49	35	20	119

Sumber : PT. Putra Perkasa Muria, 2018

Tabel 1.1 memperlihatkan tingkat pendidikan di PT. Putra Perkasa Muria dari semua bagian perusahaan. Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan bagian gudang adalah 40 orang yang terdiri dari 15 orang yang tingkat pendidikannya SMP, 22 orang yang tingkat pendidikannya SMA dan 3 orang

tingkat pendidikannya Diploma. Jumlah karyawan bagian Jaringan adalah 65 orang terdiri dari 20 orang tingkat pendidikannya SMA, 30 orang tingkat pendidikannya diploma dan 15 orang tingkat pendidikannya sarjana. Jumlah staf kantor yaitu 14 orang terdiri dari 7 orang tingkat pendidikannya SMA, 2 orang tingkat pendidikannya diploma dan 5 orang tingkat pendidikannya sarjana. Semakin berkembangnya sarana dan prasarana untuk mendukung perusahaan, menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik disamping pengawasan kerja dan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut. Hal ini masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan proses pembagian kerja yang belum sesuai dengan kompetensi yang ada karena adanya teknologi baru yang digunakan di PT. Putra Perkasa Muria.

Ada hal lain yang dapat menjadi masalah di dalam perusahaan, seperti tujuan perusahaan yang akan terhambat apabila perusahaan kurang memperhatikan pembagian kerja bagi karyawannya. Maka, di dalam perusahaan perlu adanya pembagian kerja yang baik, yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Pembagian kerja menurut Hasibuan (2007:33) dalam Riskah Hardiyanti (2017), yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

PT. Putra Perkasa Muria belum menerapkan proses pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi dari masing masing karyawan. Dengan demikian pembagian sangat penting didalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, karena adanya pembagian kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka semakin cepat penyelesaian pekerjaan karyawan, semakin ringan dari segi tenaga yang dikeluarkan, semakin mudah dalam berfikir, dan semakin hemat biaya yang digunakan.

Tabel 1.2
Data Pembagian Kerja Pegawai PT. Putra Perkasa Muria

NO	BAGIAN	JML
1	Gudang	40
2	Jaringan	65
3	Staff Kantor	14
TOTAL		119

Sumber : PT. Putra Perkasa Muria, 2018

Tabel 1.2 memperlihatkan data pembagian kerja pegawai di PT. Putra Perkasa Muria. Berdasarkan tabel 1.2 bagian gudang terdiri dari 40 orang, bagian jaringan 65 orang, dan bagian staf kantor terdiri dari 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan adalah 119 orang.

Faktor lain yang turut berperan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat ikut dalam keanggotaan

dalam organisasi itu. (Luthans,2006:294) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dalam proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi dalam konteks organisasi, komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota organisasi untuk kepentingan organisasi. Hanya saja yang terjadi pada PT. Putra Perkasa Muria bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, karena ada beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri, maka karyawan dituntut melakukan komitmen organisasi bukan hanya loyalitas pasif namun juga keterikatan psikologis yang aktif dalam melaksanakan tugas-tugas untuk membangun kinerja yang unggul. Dengan perspektif ini, maka aspek-aspek utama komitmen organisasi dari segenap individu dalam organisasi menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Anggraeni Esti Suyoto (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap efektifitas kerja. Asmara Hendra Komara (2016) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda pendapat Linawati dan Suhaji (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penelitian Novi Catur (2015) mengatakan bahwa pembagian kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Allien Hikmawati, Hery Sawiji, Anton Subarno (2012), bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Putra Perkasa tahun 2018 yang dirangkum dalam tabel prosentase sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Putra Perkasa Muria

NO	BAGIAN	PROSENTASE KEHADIRAN						JML
		Hadir	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Mengundurkan Diri	Diberhentikan	
1	Gudang	77	10	8	5	0	0	100
2	Jaringan	82	5	7	5,5	0,5	0	100
3	Staff Kantor	70	2	15	10	0	3	100
TOTAL		229%	17%	30%	20,5%	0,5%	3%	300%

Sumber : PT. Putra Perkasa Muria, 2018

Tabel 1.3 memperlihatkan data absensi karyawan PT. Putra Perkasa Muria. Berdasarkan tabel 1.3 bagian gudang prosentase kehadiran 77% hadir, 10% sakit, 8% ijin, 5% tanpa keterangan, 0% mengundurkan diri, 0% diberhentikan, bagian jaringan 82% hadir, 5% sakit, 7% ijin, 5,5% tanpa keterangan, 0,5% mengundurkan diri, 0% diberhentikan, bagian staff kantor 70% hadir, 2% sakit, 15% ijin, 10% tanpa keterangan, 0% mengundurkan diri, 3% diberhentikan, total keseluruhan dari semua bagian adalah 229% hadir, 17% sakit, 30% ijin, 20,5% tanpa keterangan, 0,5% mengundurkan diri, diberhentikan 3%. Hal ini masih perlu ditingkatkan lagi karena komitmen

karyawan PT. Putra Perkasa Muria yang kian menurun dilihat dari tabel 1.3 masih banyak karyawan yang suka membolos kerja, terlambat masuk kerja, bahkan ada yang mengundurkan diri.

Efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Menurunnya efektivitas kerja karyawan di PT. Putra Perkasa Muria sering terjadi, karena kurang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan, penumpukan pekerjaan, ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Efektivitas karyawan pada dasarnya adalah karyawan di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Dari uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI PEMBAGIAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PUTRA PERKASA MURIA.”**

1.2 Ruang Lingkup

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis melakukan pembatasan masalah yaitu :

1. Variabel independen adalah Pengaruh Kompetensi, Pembagian Kerja, dan Komitmen Organisasi, sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja Karyawan.
2. Obyek penelitian yaitu PT. Putra Perkasa Muria.

3. Responden penelitian adalah karyawan bagian : gudang, jaringan, dan staff kantor.
4. Jangka waktu penelitian yang dilakukan dari bulan Desember 2018 s/d bulan Mei 2019 untuk pengumpulan data dan analisis data.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan kondisi, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan pada PT. Putra Perkasa Muria :

1. Kompetensi karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria yang belum optimal, karena masih ada karyawan yang belum bisa mengoperasikan atau menggunakan semua mesin yang ada di perusahaan, di sisi lain perusahaan menuntut karyawan untuk bisa mengoperasikan semua mesin. Kompetensi karyawan yang belum optimal, disebabkan karena pendidikan karyawan yang rendah dan pelatihan yang kurang sehingga karyawan belum mampu mengoperasikan semua mesin yang ada di perusahaan.
2. PT. Putra Perkasa Muria belum menerapkan proses pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi dari masing-masing karyawan. Berdasarkan tabel 1.2, pembagian kerja PT. Putra Perkasa Muria belum sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan. Dilihat dari Bagian Jaringan dan Staff Kantor masih ada karyawan yang tingkat pendidikannya masih SMA.

3. Ada beberapa karyawan PT. Putra Perkasa Muria yang suka terlambat masuk kerja, membolos, dan bahkan ada yang mengajukan pengunduran diri. Berdasarkan tabel 1.3 komitmen karyawan PT. Putra Perkasa Muria mulai menurun.
4. Menurunnya efektivitas kerja karyawan sering terjadi, karena kurang maksimal dalam penyelesaian pekerjaan, penumpukan pekerjaan, ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Putra Perkasa Muria, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria?
2. Apakah ada pengaruh Pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, pembagian kerja, dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Menguji pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria.
2. Menguji pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria.
4. Menguji pengaruh kompetensi, pembagian kerja, dan komitmen organisasi secara berganda terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Putra Perkasa Muria.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian dalam mengembangkan efektivitas kerja khususnya berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai teori kompetensi, pembagian kerja, dan komitmen organisasi.

2. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga PT. Putra Perkasa Muria diharapkan adanya perubahan yang lebih baik dan melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

